Table des matières

Message de la présidente **1**

Contexte **3**
Procédures de fonctionnement révisées 5
Règles de procédure 5
Règlements extrajudiciaires des différends 6
Indicateurs de la charge de travail du Tribunal 6

Attentes et résultats en matière de rendement **9**
1. Offrir un processus d'audience et de prise de décision opportun 9
2. Rendre des décisions éclairées qui correspondent à la preuve et au droit 11
3. Modifications aux politiques, aux règlements et aux lois par suite de décisions du tribunal 13
4. Élaborer des applications de processus novateurs pour résoudre les différends 13
5. Assurer un service satisfaisant pour les membres, les parties concernées et le public 14
6. Tendre vers l'égalité d'accès 14
7. Documents publics du Tribunal : augmenter l'intérêt du public et l'usage qu'il fait de ces documents 15

Décisions du Tribunal **17**
Décisions du Tribunal relatives à la *Loi Canadienne sur les droits de la personne* 17
Causes choisies - révision judiciaire en cour fédérale 20
Audiences des tribunaux d'équité salariale 23

Annexe 1 : Rendement financier **25**

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires **29**

Message de la présidente

L'année écoulée a été une autre année occupée pour le Tribunal canadien des droits de la personne. Le passage de l'ancien Tribunal des droits de la personne à la nouvelle structure que constitue le Tribunal canadien des droits de la personne est désormais terminé. Le fonctionnement du nouveau Tribunal s'effectue en douceur.

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1998 ont habilité la présidence du Tribunal à élaborer des règles de procédure. Nous avons élaboré de nouvelles règles, qui sont désormais en vigueur depuis environ dix-huit mois. Au dire de tous, ces règles sont efficaces. Nous prendrons des mesures prochainement pour officialiser ces règles par la voie du processus réglementaire.

L'un des plus grands défis qu'a dû relever le Tribunal au cours de la dernière année a été l'importante augmentation du nombre de causes renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne. Cette augmentation a imposé un lourd fardeau au Tribunal sur le plan des ressources humaines et financières. Jusqu'à ce jour, nous avons été en mesure de gérer cette augmentation de la charge de travail dans le cadre de notre budget actuel. Cependant, à mesure que l'inventaire des causes continuera d'augmenter, des ressources additionnelles seront nécessaires pour maintenir le niveau actuel des services que nous dispensons aux Canadiennes et aux Canadiens.

Anne L. Mactavish

Contexte

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui entend les plaintes de discrimination que lui renvoie la Commission canadienne des droits de la personne et qui décide si les activités faisant l'objet d'une plainte contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). La Loi vise à protéger les personnes contre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal est la seule entité qui peut décider sur le plan juridique si une personne a contrevenu à la Loi.

La Loi s'applique aux ministères et aux organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux sociétés de chemin de fer, aux transporteurs aériens, aux organismes de télécommunication et de radiodiffusion ainsi qu'aux sociétés de transport maritime et de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent se rapporter à une discrimination en matière d'emploi ou de fourniture de biens, de services, d'installations et de locaux habituellement mis à la disposition du grand public. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou la situation de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondées sur le sexe incluent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent au sein d'un même établissement des fonctions équivalentes.

Comme nous en avions déjà fait part, le tribunal s'attendait à ce que les transformations qui devaient découler de l'adoption du projet de loi S-5 prennent environ trois ans à se réaliser. Celles-ci ont été réalisées plus rapidement que nous ne l'avions prévu. La nouvelle structure et les procédures de fonctionnement révisées semblent répondre aux besoins de notre clientèle. Nous révisons constamment les procédures et les modifions, quand il y a lieu, pour nous assurer que ces besoins constituent toujours notre grande priorité.

L'adoption, en 1998, des modifications à la LCDP a ouvert la voie à un tribunal plus compétent qui produit un ensemble de décisions plus homogène. Comme nous le mentionnons plus loin dans le présent rapport, les cours de révision continuent de se familiariser avec le nouveau tribunal et font preuve d'une plus grande reconnaissance de son travail. Éventuellement, la confirmation de nos décisions par les cours se traduira par une plus grande certitude chez les parties plaignantes et intimées relativement à notre interprétation quasi judiciaire de la LCDP. Dans la plupart des cas, cela entraînera un traitement plus rapide et équitable des plaintes ainsi qu'une réduction des coûts pour le système judiciaire.

Nous avons fait des progrès au cours des deux dernières années. Nous ne devons toutefois pas nous contenter de ce que nous avons accompli. Nous devons plutôt nous concentrer sur ce que nous pouvons encore réaliser.

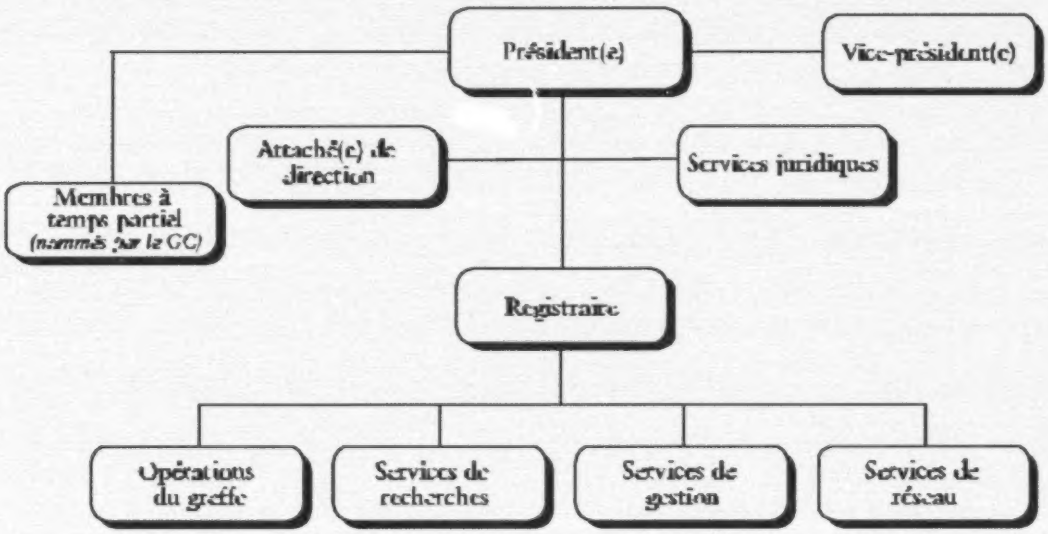
Le Tribunal canadien des droits de la personne est une organisation permanente de petite taille. Il compte jusqu'à treize membres en plus d'une présidente et d'une vice-président permanents. Les personnes qui occupent la présidence et la vice-présidence doivent avoir été membres d'un barreau canadien durant au moins 10 ans, une exigence comparable à celle que la *Loi sur les juges* impose aux personnes nommées juges. En plus des postes occupés à temps plein, le tribunal compte actuellement 10 membres à temps partiel.

Tous les membres du Tribunal doivent posséder des compétences et une sensibilité à l'égard des questions relatives aux droits de la personne. Les membres assistent à des rencontres régulières qui constituent des séances de formation et d'information sur des sujets comme les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure et l'analyse approfondie des

questions relatives aux droits de la personne. Les nouveaux membres nommés au Tribunal participent à des séances de formation intensives à Ottawa ainsi qu'à des audiences, à titre d'observateurs, avant leur première affectation à une cause. Au cours de leur mandat de trois ans ou de cinq ans, tous les membres du Tribunal ont accès à des possibilités de perfectionnement professionnel.

Le Greffe du tribunal doit rendre compte des ressources allouées par le Parlement. Il planifie et prend les dispositions en ce qui concerne les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et offre à ces derniers le soutien administratif dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités.

Organisation du Tribunal



Procédures de fonctionnement révisées

Le Greffe surveille régulièrement le coût et l'efficacité de ses procédures et y apporte des changements et des améliorations au besoin. Le Tribunal est satisfait des progrès accomplis au cours des deux dernières années. Il est confiant que les Canadiennes et les Canadiens sont, eux aussi, satisfaits de la qualité du service qui leur est offert.

Au cours des deux dernières années, nous avons institué deux changements importants au fonctionnement qui ont considérablement amélioré notre service auprès des parties et qui ont ouvert la voie à un processus judiciaire plus efficace. Premièrement, le Tribunal a introduit de nouvelles règles de procédure pour réduire le temps qu'il faut pour entreprendre les audiences et rendre des décisions. Deuxièmement, nous avons modifié nos procédures préalables à l'audience à l'aide de questionnaires. Ceux-ci peuvent être remplis dans une période de deux à quatre semaines et nous procurent assez de renseignements pour planifier les audiences.

Antérieurement, il fallait une conférence téléphonique ou une rencontre de planification pour obtenir les renseignements nécessaires pour établir les dates des audiences. Cela exigeait entre deux à trois mois. Nous avons donc réduit le processus d'audience complet de un à trois mois avec ce seul changement. Lorsqu'une conférence téléphonique est nécessaire, il est possible de la planifier sans affecter les dates d'audience et de divulgation de la preuve déjà prévues.

Règles de procédure

Les modifications apportées à la LCDP en juin 1998 ont donné à la présidence du Tribunal le pouvoir d'instituer des règles de procédure pour régir la conduite des audiences du Tribunal. Cette compétence s'étend aux règles qui régissent l'émission des avis aux parties, l'assignation des témoins, la production et la signification de documents, les conférences préalables aux audiences et la présentation de la preuve.

Depuis leur introduction en 1999, les règles ont réduit les problèmes de fonctionnement reliés aux questions de la divulgation et ont facilité le traitement des requêtes portant sur la loi et sur les procédures. Il n'y a pas eu de contestations des règles, ce qui peut indiquer que les personnes qui y recourent les acceptent. Nous n'en continuons pas moins de surveiller leurs effets et nous les adapterons, au besoin, pour offrir le meilleur service possible à notre clientèle.

Nous avons présenté les règles actuelles comme étant provisoires. Nous voulions en tester l'efficacité avant de les publier officiellement dans la *Gazette du Canada*. Après deux ans et demi, nous y avons apporté certains ajustements mineurs et nos membres sont confiants qu'elles répondent entièrement aux besoins des parties qui comparaissent devant nous. Au cours de l'année prochaine, avec l'approbation du ministère de la Justice, section de la Réglementation, les règles seront publiées dans la *Gazette du Canada* comme l'exige le paragraphe 49.9(3) de la LCDP.

Règlements extrajudiciaires des différends

En 1996, le Tribunal a mis en œuvre un nouveau projet de règlements extrajudiciaires des différends qui permettait de trouver une solution aux plaintes sans passer par une audience complète.

Comme nous l'avons mentionné dans des rapports précédents, nous avons des réserves au sujet du rôle du Tribunal en matière de médiation. Tous les cas ne peuvent faire l'objet d'une médiation : certains, en raison de leur nature ou de leur complexité, exigent une audience complète et une décision globale sur les enjeux. Les causes dans lesquelles le Tribunal rend des décisions tendent à établir des précédents et peuvent avoir de vastes conséquences sociales. Bien que la médiation puisse bien servir toute partie plaignante ou toute partie intimée, les autres personnes qui vivent des situations semblables n'en tirent pas avantage parce que le règlement demeure confidentiel. Tôt en 2000, le Tribunal a suspendu son programme de médiation dans l'attente d'un examen complet de celui-ci. Cet examen est maintenant terminé et, pour les raisons soulevées plus loin dans ce rapport, le Tribunal a mis fin à ses services de médiation

Indicateurs de la charge de travail du Tribunal

Il y a eu une augmentation extraordinaire du nombre de tribunaux désignés. De quinze tribunaux en 1996 à soixante-douze en 2000, ce nombre devrait atteindre les cent six pour l'année 2001.

En 1996, les responsabilités du Tribunal ont été élargies de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Celle-ci vise les employeurs qui ont plus de cent employées et employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont formés selon les besoins et constitués de certains membres du Tribunal canadien des droits de la personne. Le premier tribunal d'équité en matière d'emploi a été constitué en février 2000. Depuis, trois tribunaux ont été constitués.

Le seul mandat du Tribunal consiste à tenir des instructions relativement aux plaintes en matière de droits de la personne et en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le tableau 1 ci-après indique clairement le défi lancé récemment au Tribunal. Malgré l'augmentation sans précédent du nombre de causes à traiter, celui-ci est déterminé à respecter l'échéance d'un an qu'il s'est donné pour leur traitement. À ce jour, nous avons réussi à le faire. Cependant, l'augmentation du nombre des causes est relativement récente et certaines d'entre elles sont toujours dans le système. Il peut donc s'avérer de plus en plus difficile de maintenir le niveau actuel de service.

Pour résoudre ce problème, le Tribunal a effectué une analyse de ses capacités en se fondant sur ses ressources existantes. Des ressources additionnelles sont nécessaires. Le Tribunal a enclenché le mécanisme pour obtenir des ressources financières et humaines additionnelles. Nous avons confiance qu'avec l'approbation de ces nouvelles ressources, les Canadiennes et les Canadiens continueront de recevoir le niveau de service offert dans le passé.

Tableau 1

Tribunaux désignés de 1996 à 2001

	1996	1997	1998	1999	2000	2001 (Prévu)	Totals
Tribunaux désignés	15	23	22	37	70	100	267
Tribunaux d'équité en matière d'emploi désignés	0	0	0	0	2	6	8
Totals	15	23	22	37	72	106	275

Attentes et résultats en matière de rendement

Tableau 2

Tribunal canadien des droits de la personne	
Dépenses prévues	3 527 000 $
Autorisations totales	*3 697 075 $*
Dépenses réelles 2000-2001	**2 871 657 $**

Voici notre énoncé de mission :

Offrir aux Canadiens et Canadiennes un processus d'examen public juste et efficient en matière d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Le Tribunal a un but, une mission, autrement dit, un secteur d'activité : tenir des audiences publiques et rendre des décisions . Notre but principal, dans l'accomplissement de notre mission, consiste à tenir des audiences aussi rapidement et équitablement que possible et à rendre des jugements justes et impartiaux qui résistent à l'examen minutieux des parties et des cours. Nous voulons nous assurer qu'en définitive, quel que soit le résultat de la cause, toutes les parties ont l'impression d'avoir été traitées avec respect et équité.

Dans notre Rapport sur les plans et les priorités, publié en mars 2000, nous avons dit que nous chercherions à atteindre sept objectifs stratégiques. Voici une fiche de rendement relative à ce que nous avons accompli par rapport à ce que nous avons dit que nous ferions. Elle montre les résultats obtenus à ce jour.

1. Offrir un processus d'audience et de prise de décision opportun

En janvier 1998, nous avons pris l'engagement de diminuer à douze mois le temps nécessaire pour terminer une cause, et ce, à partir du moment de son renvoi au Tribunal jusqu'au moment de la présentation de sa décision. Bien que les chiffres pour l'an 2000 montrent que les causes se sont terminées en moyenne en 223 jours, de nombreuses causes se sont réglées sans passer par une audience. Pour ce qui est des causes qui ont nécessité une audience complète et une décision, le nombre moyen de jours pour traiter définitivement la cause est de trois cents. Dans trente-trois pour cent des cas, il a fallu plus d'un an pour les compléter. Toutes les causes ne se termineront pas à l'intérieur d'une année pour des raisons hors du contrôle du tribunal telles que des délais demandés par les parties, des requêtes présentées à la Cour fédérale et de la complexité de certaines d'entre elles. Nous souhaitons garder ces causes à un nombre minimum. Le Tribunal continue également de surveiller l'opportunité du processus.

Tableau 3

Schéma chronologique 1995-2000 (jours moyens)						
Date de renvoi de la Commission	**1995**	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**

Directives aux parties	46	22	24	40	15	7
Procédure préalable à l'audience	117	95	105	123	73	35
Temps passé entre la fin de l'audience et la présentation de la décision	137	189	75	103	95	59
Durée totale du traitement	417	266	260	251	284	223

Remarque : Le schéma ci-dessus représente le nombre moyen de jours nécessaires au Tribunal pour traiter les causes. Tel qu'il le démontre, il y a eu une diminution générale de la durée du traitement par le Tribunal avant de fermer ses dossiers, plus particulièrement du côté des premières directives aux parties, qui est l'aspect que contrôle directement le Tribunal.

Toutefois, pour une compréhension entière, il faut indiquer que certaines causes renvoyées en 2000 sont toujours actives, ce qui signifie que la durée sera modérément plus élevée au moment de la fin de ces causes.

Le processus de gestion des causes du Tribunal nous a permis de planifier les audiences pour qu'elles aient lieu aussi rapidement que les parties étaient prêtes à procéder. Actuellement, le tribunal peut tenir une audience sur toute question à l'intérieur de cinq jours, et, dans certains cas, à l'intérieur de vingt-quatre heures, après avoir reçu le renvoi ou une requête. Cependant, les consultations que nous avons effectuées auprès de notre clientèle nous démontrent que presque sans exception, les avocats qui défendent des causes devant le Tribunal ne s'y engagent qu'après leur renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne. Pour que la cause se déroule de façon utile et efficace, les parties doivent avoir suffisamment de temps pour la préparer de façon complète et éclairée. Notre nouvelle procédure comprend des questionnaires qui nous ont permis de fixer les audiences dans une période de quatre à six semaines suivant le renvoi par la Commission. Nous ne croyons pas qu'il y ait une possibilité réaliste d'amélioration de cet aspect du processus. Les dates des audiences relèvent plus des procureurs que du Tribunal. Les audiences commencent normalement entre trois et cinq mois après la date du renvoi.

Les interventions et les contestations en matière de procédure aussi sont communes et peuvent entraîner des retards considérables. Par exemple, une cause se poursuit depuis trois ans en raison d'interventions et de contestations de nature procédurale, y compris des requêtes en Cour fédérale. Une contestation particulière devant la Cour fédérale a entraîné la suspension de la cause durant dix-huit mois en attendant que la cour se prononce. Au printemps 2000, la Cour a permis au Tribunal de continuer ses audiences. Puis, à l'automne 2000, la Cour fédérale a rendu une autre décision qui nous a forcé à suspendre toutes les audiences auxquelles étaient associées des parties intimées qui provenaient du secteur privé. Au printemps 2001, la Cour d'appel fédérale a renversé ce jugement et nous a permis de reprendre ces causes. Il y a eu une perte de six à huit mois dans la planification et le déroulement de quelque vingt-cinq causes. Compte tenu de ce type de retard non prévu et impossible à gérer, il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que toutes les causes puissent être complétées dans une période de douze mois. Toutefois, en nous fondant sur nos nouvelles procédures de fonctionnement et sur certaines décisions récentes des cours, nous conservons un certain optimisme relativement à la possibilité d'atteindre ce but pour la plus grande part des causes qui nous sont renvoyées, et plus particulièrement s'il y avait nomination d'un plus grand nombre de membres à temps plein.

Le Tribunal n'entend généralement que des causes complexes qui peuvent avoir des répercussions nationales. Nous craignons que l'imposition d'une limite de temps plus courte dans de telles causes exerce une pression indue sur une ou toutes les parties concernées, ce qui irait à l'encontre du droit des Canadiennes et des Canadiens à la justice naturelle et d'être entendus.

Nous n'avons pas mis sur pied un système parfait qui nous permettrait d'en arriver à un processus de prise de décision plus rapide. Il se peut qu'il n'y en ait pas. Cependant, nous continuerons d'examiner nos procédures et d'écouter les commentaires de notre clientèle pour en arriver à un système qui répond le mieux aux besoins des Canadiennes et des Canadiens.

2. Rendre des décisions éclairées qui correspondent à la preuve et au droit

Un examen de l'évolution de la procédure au cours de l'année financière 2000-2001 fait surgir trois observations générales sur lesquelles nous élaborerons brièvement.

Plus tôt, dans le prolongement de la contestation originale de l'indépendance du Tribunal dans *Bell Canada*, en 1997-1998, et en raison en partie du recours à la médiation, le Tribunal a connu une diminution du nombre de jugements portant sur le fond des plaintes relatives aux droits de la personne - en opposition aux décisions concernant les procédures et la compétence. En 1999, il n'y a eu des décisions que dans quatre causes. Depuis 1999, cependant, la tendance a commencé à se renverser. Il y a eu cinq décisions en 2000 et six au cours de l'année financière 2000-2001. Pour l'année financière 2001-2002, nous en prévoyons au moins douze. Ce développement est souhaitable puisque le fait de rendre des décisions en matière de droits de la personne constitue le cœur du secteur d'activité du Tribunal.

L'examen des jugements récents de la Cour fédérale, qui révise les décisions du Tribunal en matière de droits de la personne, suscite aussi de l'optimisme. Des six jugements rendus en 2000-2001, tous ont confirmé les décisions du Tribunal. Il est difficile de dire s'il s'agit ou non d'une tendance, compte tenu du fait que des six décisions du Tribunal qui ont fait l'objet d'une révision, deux ont été rendues en 1995, une en 1996 et trois en 1998. Le résultat est néanmoins encourageant. S'il devait y avoir une cause de préoccupation, ce serait la révision judiciaire dans *Green c. DRHC* : la cour a rejeté une partie des mesures de redressement ordonnées par le Tribunal en concluant que la LCDP ne permet pas à celui-ci d'ordonner des indemnisations pour compenser les frais juridiques associés à une plainte à laquelle il a été fait droit. La cour examinera de nouveau cette question lors de la révision judiciaire de la décision portant sur les frais juridiques dans *Nkwazi c. Service correctionnel du Canada*. Ce qui est en jeu, c'est la capacité de la partie plaignante d'obtenir une représentation juridique indépendante (parfois à la suite du retrait de la Commission de la cause) dans l'espoir que si la plainte est fondée, les frais juridiques ne puissent pas annuler les indemnisations accordées.

Comme nous l'avons mentionné dans le passé, les contestations préemptives des procédures et de la compétence, devant le Tribunal et la Cour fédérale, peuvent retarder ou faire dérailler le traitement des plaintes relatives aux droits de la personne. Il s'agit là d'une préoccupation, compte tenu de l'intérêt public reconnu par la justice en ce qui concerne le traitement en un temps raisonnable des plaintes et de la LCDP qui veut que l'instruction des plaintes se fasse sans formalisme et de façon expéditive tout en respectant les principes de justice naturelle. Dans cette foulée, il est encourageant de constater que des huit contestations des procédures

ou de la compétence soumises à la Cour fédérale en 2000-001, six ont été rejetées. On remarque une tendance à reconnaître le principe selon lequel, sous réserve de circonstances spéciales, la révision judiciaire des décisions provisoires ne doit pas être encouragée; toute objection peut être relevée, si nécessaire, dans une révision de la décision finale du Tribunal. Une certaine intervention de nature procédurale est survenue à l'égard du traitement par le Tribunal des documents assujettis au secret de la Couronne. Cependant, aucune suspension des procédures du Tribunal n'a été accordée au cours de l'année financière 2000-2001.

3. Modifications aux politiques, aux règlements et aux lois par suite de décisions du tribunal

Des changements significatifs, qui sont le résultat direct du travail du Tribunal, ont eu lieu en 2000. Ils portent sur des questions importantes, notamment :

— La Cour fédérale a confirmé une ordonnance du Tribunal qui enjoignait le gouvernement fédéral d'adapter ses politiques d'examen relatives à l'évaluation linguistique pour répondre aux besoins des personnes ayant des problèmes auditifs.

— Le Tribunal a ordonné au réseau anglais de la SRC d'offrir le sous-titrage codé dans toute sa programmation, et ce, dans un délai précis.

— Le Tribunal a ordonné à Développement des ressources humaines Canada de cesser d'appliquer le paragraphe 11(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour permettre à une catégorie spéciale de femmes enceintes d'avoir accès aux prestations qu'on leur avait refusées antérieurement.

— Plusieurs règlements confidentiels obtenus par la voie de la médiation ont indirectement accordé des avantages semblables aux Canadiennes et aux Canadiens.

4. Élaborer des applications de processus novateurs pour résoudre les différends

Notre première réflexion sur l'énoncé de cet objectif avait trait à l'offre de services de médiation en tant qu'alternative au long processus d'audience. Nous avons effectué un examen de nos services de médiation. Celui-ci a démontré que pour atteindre nos objectifs et répondre à nos attentes en ce qui concerne le fait que la médiation réponde aux besoins des parties tout en conservant à la Loi son intégrité, il serait nécessaire d'apporter des modifications importantes à la procédure. À notre avis, certains de ces changements outrepassaient clairement notre mandat et exigeaient des ressources que ni le Conseil du Trésor ni le Parlement n'avaient approuvées. Nous avons suspendu nos services de médiation au cours de la dernière année. De son côté, la Commission canadienne des droits de la personne a institué un système semblable à celui du Tribunal bien qu'il recoure à des médiatrices et des médiateurs du secteur privé plutôt qu'à des membres du Tribunal. Ce programme a eu autant de succès que celui du tribunal si on compare le pourcentage des causes qui se sont soldées par un règlement. On répond donc toujours aux besoins des parties, la Commission exécute une fonction qui fait partie de son mandat et on réalise encore ainsi des économies financières. Le Tribunal a donc décidé de ne pas remettre sur pied ses services de médiation jusqu'à ce que le ministère de la Justice ait terminé son examen du rapport du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les*

droits de la personne, intitulé *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision* (le rapport LaForest).

5. Assurer un service satisfaisant pour les membres, les parties concernées et le public

Au cours de l'année écoulée, comme nous l'avons mentionné ci-dessus, nous avons effectué une étude qui portait sur nos services de médiation. De manière générale, les personnes qui ont participé à cette étude trouvaient que nos services étaient adéquats mais qu'ils présentaient certains problèmes particuliers dans la fourniture de ce service. En fin de compte, nous avons donc mis fin à nos services de médiation.

En ce qui concerne notre mandat principal, qui consiste à tenir des audiences justes et impartiales, nous n'avons effectué aucune étude ni aucun examen officiels. Cependant, en nous fondant sur la rétroaction informelle qui nous provient de notre clientèle, le Greffe semble répondre aux besoins des parties.

Aucune plainte n'a été déposée ou enregistrée au sujet des activités reliées à la planification et au fonctionnement du processus des audiences. Nous cherchons à être juste et équitable avec toutes les parties engagées dans un différend et nous nous assurons qu'elles ont la possibilité de se faire entendre durant la planification des procédures et lors de l'audience elle-même.

Notre site Web est l'un des domaines qui fait l'objet de plaintes. La plupart des problèmes sont de nature technique, comme la difficulté à se servir du moteur de recherche, la conception du site et le fait que certains documents ou renseignements ne sont pas accessibles en ligne. Nous considérons que tout commentaire de cette sorte est très sérieux et, lorsque c'est possible, nous apportons les mesures correctives pour répondre au public canadien. Comme notre Tribunal est une institution de petite taille, aucune partie de notre personnel n'est affectée au site Web. Nous devons donc nous reporter sur l'ensemble de notre personnel pour entretenir et améliorer notre site. Nous prévoyons retenir les services d'experts-conseils l'an prochain pour évaluer le site et faire des recommandations sur la façon dont nous pouvons y améliorer notre service.

6. Tendre vers l'égalité d'accès

Le Tribunal améliorera l'accès à ses bureaux et à ses renseignements pour les personnes ayant une déficience. Nous installerons un système I.T.T. De plus, nous rédigeons actuellement un guide pour les profanes qui sera disponible en braille ainsi que d'autres documents qui expliqueront dans un langage très simple et très clair le fonctionnement du Tribunal.

7. Documents publics du Tribunal : augmenter l'intérêt du public et l'usage qu'il fait de ces documents

L'intérêt du public pour le site Web du Tribunal a doublé depuis 1998, le nombre de visites ayant passé durant cette période de huit cents par semaine à trois cents par jour. Cela démontre l'importance qu'accorde le public à ce service, qui permet un accès rapide aux décisions sur le fond des plaintes et sur les requêtes relatives aux procédures, aux renseignements généraux au sujet du Tribunal et aux documents publics comme les rapports

annuels et financiers. Nous avons aussi reçu plusieurs demandes par courrier électronique. Certaines avaient trait à des causes et à des décisions alors que d'autres nous informaient de certains problèmes techniques que présentait notre site, comme nous l'avons indiqué plus tôt. Le nombre de demandes et de visites du site nous ont alertés relativement au besoin non seulement de maintenir ce point d'accès précieux mais aussi de continuer à l'améliorer. À cette fin, nous travaillerons à affecter plus de ressources à l'entretien du site et à le renouveler de manière à en augmenter l'utilité et la facilité d'accès.

Décisions du Tribunal

Décisions du Tribunal relatives à la *Loi Canadienne sur les droits de la personne*

Marinaki c. Développement des ressources humaines Canada, 29 juin 2000

M^me^ Marinaki alléguait que son gestionnaire l'avait harcelée sexuellement et sur la base de son origine ethnique. Le Tribunal a conclu qu'il y avait eu une série de confrontations entre M^me^ Marinaki et son gestionnaire et que celles-ci découlaient de tentatives, de la part de ce dernier, de gérer des questions reliées au travail, mais que ni le sexe ni l'origine ethnique de M^me^ Marinaki n'avaient joué un rôle dans ce conflit. Bien que la conduite du gestionnaire durant ces différentes confrontations n'ait pas été appropriée, qu'elle ait été abusive et non professionnelle et qu'elle ait démontré une piètre capacité de gestion, elle n'était pas fondée sur un motif de discrimination interdit. Ni le sexe ni l'origine ethnique de M^me^ Marinaki n'ont été un facteur dans le traitement que son gestionnaire lui a accordé.

Oster c. International Longshoremen's and Warehousemen's Union, 9 août 2000

M^me^ Oster a allégué que le syndicat intimé avait refusé de la faire travailler à titre de matelot de pont-cuisinier sur un navire en raison de son sexe. Le Tribunal a conclu qu'on l'avait découragée de poser sa candidature au poste en question parce que le navire n'avait pas d'endroit où une femme pouvait dormir. Toutefois, dans les circonstances, il n'y avait aucune preuve que le fait qu'une femme soit à bord forcerait, comme condition d'emploi, les autres employés à accepter des lieux de sommeil avec des personnes de l'autre sexe; les quarts de travail étaient tels que M^me^ Oster et ses collègues d'équipage n'auraient pas des quarts de sommeil en même temps. En l'absence de preuve de contraintes excessives, le Tribunal a fait foi à la plainte. Cependant, aucun dédommagement pour perte de revenu n'a été accordé, car en raison de son manque d'expérience, M^me^ Oster n'aurait pas obtenu l'emploi de toute façon.

Wachal c. Manitoba Pool Elevators, 27 septembre 2000

M^me^ Wachal a été congédiée en raison de son absentéisme excessif. Elle a allégué que ses absences étaient dues à des réactions allergiques et asthmatiques causées par des rénovations apportées aux bureaux où elle travaillait. Sa plainte alléguait qu'elle avait fait l'objet de discrimination fondée sur une déficience et le refus de prendre des mesures pour répondre à ses besoins. Cependant, le Tribunal n'a obtenu aucune preuve que les absences de M^me^ Wachal étaient dues à sa déficience. Plus particulièrement, le Tribunal a signalé qu'il n'y avait aucune preuve que quelque collègue de travail que ce soit ait remarqué ses symptômes alors qu'elle était au travail. De plus, les certificats médicaux présentés n'indiquaient pas spécifiquement la nature de la maladie de M^me^ Wachal. Enfin, les absences de cette dernière survenaient généralement à la fin de chaque mois, au moment où la charge de travail au bureau était la plus élevée. Le Tribunal a rejeté la plainte.

Vlug c. Société Radio-Canada, 15 novembre 2000

M. Vlug a allégué que la SRC faisait preuve de discrimination à son endroit sur la base de sa déficience parce qu'elle n'offrait pas un sous-titrage complet pour les malentendants pour son

émission Newsworld et la programmation de son réseau anglais. Le Tribunal a reconnu que la SRC était une organisation qui subissait des pressions financières considérables et qu'elle avait accompli des progrès importants pour étendre le sous-titrage. Cependant, les explications de la SRC au sujet des raisons pour lesquelles le sous-titrage complet n'était pas possible n'étaient tout simplement pas crédibles. En particulier, la SRC n'a pas vraiment envisagé : (1) les revenus à réaliser par les commandites du sous-titrage; (2) la possibilité de demander que les commerciaux fournis à la SRC soient déjà sous-titrés; (3) le véritable coût qu'entraînerait le fait de compter sur des sous-titreurs en temps réel centralisés qui seraient en attente et disponibles pour les stations affiliées. La SRC a demandé une révision judiciaire de cette décision auprès de la Cour fédérale.

Nkwazi c. Service correctionnel du Canada, 5 février 2001

M^me^ Nkwazi a travaillé à titre d'infirmière occasionnelle dans un centre psychiatrique régional exploité par le Service correctionnel du Canada. Le Tribunal a noté qu'un gestionnaire a conseillé à M^me^ Nkwazi de ne pas se rendre au travail, et ce, pour répondre à une exigence inexistante de période de repos, dans une tentative d'empêcher la plaignante de participer à un concours en dotation. Le même gestionnaire a affirmé que le nom de M^me^ Nkwazi était la cause des difficultés à donner accès à celle-ci au système de courrier électronique du centre. Lorsque M^me^ Nkwazi s'est plainte de ces gestes, le centre a décidé de ne pas renouveler son contrat et a pris d'autres mesures de représailles. Le Tribunal a conclu que les gestes de la direction en ce qui concerne le concours et le système de courrier électronique étaient motivés par la race et la couleur de M^me^ Nkwazi; les événements qui s'ensuivirent (bien que non discriminatoires en soi) découlaient de ces incidents. Il a ordonné que Mme Nkwazi soit réembauchée, le remboursement des revenus qu'elle avait perdus et qu'on lui adresse des excuses. Il a aussi ordonné des dédommagements pour préjudice moral ainsi que pour conduite délibérée ou inconsidérée. Dans une décision complémentaire rendue le 29 mars 2001, le Tribunal a ordonné le remboursement des frais juridiques encourus par M^me^ Nkwazi.

McAllister-Windsor c. Développement des ressources humaines Canada, 9 mars 2001

La condition médicale permanente de la plaignante (béance cervico-isthmique) exigeait qu'elle cesse de travailler tôt au cours de sa grossesse. Elle a donc eu droit à des prestations de maladie en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Quand elle eut donné naissance à son enfant, la plaignante a reçu des prestations de maternité, mais on lui a refusé les prestations parentales. Le Tribunal a conclu qu'en imposant un plafond de trente semaines pour toutes les prestations spéciales (prestations de maladie, prestations de maternité et prestations parentales) la *Loi sur l'assurance-emploi* faisait preuve de discrimination à l'endroit de la plaignante sur la base de son sexe et de sa déficience. Les seules personnes dont l'accès aux prestations spéciales étaient limitées par un plafond étaient les femmes enceintes qui avaient demandé des prestations de maladie; dans le cas de la plaignante, le recours aux prestations de maladie était dû à sa déficience. Cette situation était injustifiable compte tenu du fait que le fond de roulement de l'assurance-emploi avait un excédent d'environ 29 milliards de dollars. Le Tribunal a ordonné au ministère de cesser d'appliquer cette disposition discriminatoire, mais l'ordonnance a été suspendue pour une année pour permettre une consultation et une réforme législative.

Popaleni et Janssen c. Développement des ressources humaines Canada, 9 mars 2001

La *Loi sur l'assurance-emploi* stipule qu'une plaignante ou un plaignant peut combiner les prestations régulières (pour licenciement et autres) et les prestations spéciales (pour congé de maladie / de maternité / parental). Cependant, il y a des restrictions : (1) lorsque le droit aux prestations régulières s'étend sur plus de trente semaines, le droit aux prestations combinées ne peut excéder le droit aux prestations régulières; (2) lorsque le droit aux prestations régulières est de trente semaines ou moins, le droit aux prestations combinées ne peut excéder trente semaines. Les plaignantes prétendaient que cette disposition était discriminatoire à leur endroit en raison de leur sexe. M^me^ Popaleni a aussi allégué qu'il y avait discrimination fondée sur son état de famille. Le Tribunal a rejeté ces plaintes. Il a conclu que les plaignantes subissaient les mêmes effets que les hommes qui déposaient une demande d'assurance-emploi et qui avaient droit aux prestations régulières et aux prestations de maladie / parentales. Dans le même ordre d'idées, la législation avait le même effet sur M^me^ Popaleni que sur toute requérante ou tout requérant non-parent de l'assurance-emploi qui devenait malade et combinait les prestations régulières et les prestations de maladie.

Tableau 4

Nombre d'affaires renvoyées de 1993 à 1998							
1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
31	35	26	15	23	16	37	70

Le Tribunal canadien des droits de la personne est entièrement tributaire de la Commission canadienne des droits de la personne quant au nombre d'affaires entendues. La réduction du nombre d'affaires entre 1996 et 1998 résulte de la révision de la procédure de renvoi de la CCDP et de la décision de la juge McGillis, de la Cour fédérale, dans *ACET et autres.* c. *Bell Canada*, qui a temporairement empêché le Tribunal d'accepter de nouveaux dossiers. Depuis 1999, une nouvelle tendance semble se dessiner, la CCDP soumettant plus d'affaires au Tribunal.

Causes choisies - révision judiciaire en cour fédérale

Green c. Conseil du Trésor, Commission de la fonction publique, Développement des ressources humaines, 2 juin 2000, CFPI (J. Lemieux)

Le Tribunal a conclu que le Conseil du Trésor a fait preuve de discrimination à l'endroit de M^me^ Green sur la base de sa déficience lorsqu'il a testé sa capacité à apprendre une deuxième langue et, en se fondant sur les résultats des tests, lui a ensuite refusé l'accès à l'apprentissage du français. Selon le Tribunal, les méthodes utilisées pour les tests ont entraîné une évaluation inéquitable des capacités de M^me^ Green, parce qu'elles se concentraient sur les contraintes que lui imposait sa dyslexie auditive mais ignoraient ses stratégies de compensation, auxquelles elle pouvait recourir dans un contexte d'apprentissage adapté. La cour a confirmé la conclusion du Tribunal selon laquelle des tests manifestement non discriminatoires appliqués à l'ensemble du service public avait des conséquences discriminatoires négatives pour les personnes qui avaient la même déficience que M^me^ Green. La cour a aussi confirmé les conclusions du tribunal selon lesquelles le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique n'ont pas répondu à leur obligation de prendre des mesures visant à répondre aux besoins de M^me^ Green. Elle s'est également dite d'accord avec le Tribunal qu'une nouvelle méthode d'évaluation du potentiel d'apprentissage d'une langue devait être élaborée et que M^me^ Green devait être promue au niveau qu'elle aurait atteint n'eut été de cette discrimination. Cependant, la cour a rejeté l'ordonnance de paiement d'intérêts composés sur les dédommagements monétaires et de paiement des frais juridiques de M^me^ Green.

Cramm c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, 16 juin 2000, CFPI (J. Mackay)

Lorsque le chemin de fer a été abandonné à Terre-Neuve, les avantages de M. Cramm découlaient de la convention collective qui prévoyait des prestations de maintien du revenu aux personnes qui avaient accumulé quatre-vingt-seize mois de service. Pour une année donnée, les employées et les employés pouvaient inclure dans le calcul de leur service admissible certaines absences, jusqu'à un maximum de cent jours, pourvu qu'elles et ils aient travaillé au moins une journée au cours de l'année en question. En raison d'une blessure survenue au travail, M. Cramm a été absent du travail durant quatre ans, ce qui l'a empêché d'accumuler les quatre-vingt-seize mois de service nécessaires pour le maintien du revenu. Il a allégué que la convention était discriminatoire. Bien que le Tribunal ait fait droit à cette plainte, le tribunal

d'appel l'a rejetée. Le tribunal d'appel a conclu que la convention ne traitait pas M. Cramm différemment de toute autre employée ou tout autre employé qui avait connu une longue absence.

Selon la cour, le tribunal d'appel a conclu à bon droit que M. Cramm n'avait aucunement été traité différemment de toute autre personne ou tout autre groupe qui avait accumulé le même temps d'absence que lui pour les raisons définies dans la convention (p. ex. la participation à un jury, une blessure, un congé de maternité et autres).

MacNutt c. Bande indienne Shubenacadie, le 24 mai 2000, CAF (J. A. Stone, Isaac, Sexton)

Dans cette affaire, une bande indienne avait refusé des prestations d'aide sociale à des résidents non autochtones de la réserve. Le Tribunal avait conclu que cela constituait de la discrimination et avait ordonné que la bande donne aux personnes en question accès à ces prestations. La Cour fédérale, Section de première instance, a confirmé la décision du Tribunal.

La cour d'appel a aussi confirmé la décision du Tribunal. De plus, elle a refusé d'entendre les arguments constitutionnels de la bande. Plus particulièrement, la cour a signalé que la bande ne pouvait pas invoquer les dispositions interprétatives de la *Charte canadienne des droits et libertés* pour contester la décision du Tribunal, car les plaignantes et les plaignants ne s'étaient pas appuyés sur les dispositions de la *Charte* en matière d'égalité. Enfin, la Cour a statué que le fait que les programmes d'assistance sociale sont habituellement administrés par les provinces ne suffisait pas pour retirer l'affaire de la compétence fédérale, car le Parlement a le pouvoir, en vertu de la Constitution, de légiférer en ce qui concerne les Autochtones.

Bell Canada c. ACET, SCEP, Femmes-action et CCDP, 2 novembre 2000, CFPI (J. Tremblay-Lamer), infirmée, 24 mai 2001 CAF (J. A. Stone, Létourneau, Rothstein)

Bell Canada était la partie intimée dans une cause relative à l'équité salariale portée devant le Tribunal. Bell a contesté la compétence du Tribunal à entendre la cause parce qu'il ne possédait pas l'indépendance et l'impartialité institutionnelles requises. En particulier, Bell a identifié deux lacunes dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : (1) le Tribunal est lié en vertu de directives émises par la Commission canadienne des droits de la personne, une partie devant le Tribunal; (2) et les membres du Tribunal dont les mandats prennent fin ne peuvent terminer les causes en instance sans l'approbation de la présidence. Le Tribunal a rejeté les arguments de Bell et a décidé que ces caractéristiques de la législation ne minaient pas l'indépendance et l'impartialité du Tribunal.

Lors de la révision judiciaire, la Cour fédérale, Section de première instance, a rejeté cette conclusion. Le juge de première instance a conclu que le Tribunal ne donnait pas l'apparence d'impartialité compte tenu du pouvoir de la Commission d'adopter des directives pour dicter au Tribunal la façon d'interpréter la Loi. De plus, il semblait qu'on ne pouvait pas sattendre à ce que les membres qui dépendaient en définitive de l'approbation de la présidence pour le prolongement de leurs mandats respectifs puissent rendre des décisions de façon indépendante.

Cependant, en appel, la Cour d'appel fédérale a renversé le jugement rendu en première instance. Elle a d'abord signalé, à titre de considérations générales, que le Tribunal n'exerçait

pas des pouvoirs punitifs, qu'aucune contestation constitutionnelle de la Loi n'avait eu lieu et que toute directive adoptée par la Commission était assujettie à un examen parlementaire minutieux. Elle a ensuite conclu que les modifications apportées à la Loi en 1998 ne liaient plus le Tribunal aux directives dans une cause particulière mais seulement dans une catégorie de causes, ce qu'elle a considéré comme ayant une application générale qui donnerait probablement moins lieu à doute raisonnable de partialité institutionnelle. En ce qui concerne l'argument selon lequel il était problématique que les pouvoirs de la Commission se chevauchaient au chapitre de son rôle de quasi-procureur et de son rôle d'adoption de directives, la cour a conclu que ces fonctions étaient exercées séparément et distinctement l'une de l'autre, ce qui réduisait toute conséquence sur le plan de la partialité.

Pour ce qui est du pouvoir de la présidence de prolonger le mandat de toute ou tout membre du Tribunal qui a expiré durant une instruction jusqu'à la conclusion de celle-ci, la Cour a conclu que ce n'était pas fatal pour l'indépendance institutionnelle du Tribunal. Elle a signalé que la présidente elle-même ne peut être destituée de manière capricieuse en raison des décisions qu'elle a rendues dans l'administration et le fonctionnement du Tribunal. De plus, si la présidence abuse de son pouvoir en prolongeant ou en refusant de prolonger le mandat d'un membre du Tribunal pour des raisons entièrement externes à une administration appropriée du Tribunal, sa décision peut être révisée en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur la Cour fédérale*. Enfin, la Cour a réitéré que les pouvoirs du Tribunal sont réparateurs et non pas punitifs et que les exigences en matière d'équité sont moins rigoureuses.

Bell Canada a déposé un demande afin d'obtenir l'autorisation d'en appeler à la Cour suprême du Canada.

Tableau 5

Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal, 1997-2000*

	1997	1998	1999	2000	Total
Affaires renvoyées au Tribunal	23	22	37	70	152
Décisions rendues†	9	8	4	6	27
Décisions contestées					
• **confirmées**	1	6	0	0	7
• **infirmées**	0	0	0	0	0
• **retraits**	3	2	0	0	5
• **en instance**	0	0	1	3	4
• **total**	4	8	1	3	16

* *Comme nous l'avons indiqué ailleurs dans le présent rapport, les juridictions de contrôle sont plus souvent d'accord avec les décisions du Tribunal.*

† *On a inclus dans cette catégorie les affaires pour lesquelles le Tribunal a rédigé et rendu une décision définitive. Sont exclues les plaintes qui ont été retirées ou réglées par voie de médiation.*

Audiences des tribunaux d'équité salariale

Les engagements du Tribunal continuent de comporter une large part de jours d'audiences consacrés aux causes d'équité salariale. Cette situation existe en dépit de l'ajournement de deux causes en raison de la contestation de Bell Canada devant la Cour fédérale mentionnée auparavant.

La cause la plus longue portée devant le tribunal et toujours en instance est celle de l'*Alliance de la fonction publique du Canada c. Postes Canada.* Elle compte 348 jours de présentation des preuves et des arguments depuis 1992. En 1999, les plaignants ont terminé leur plaidoyer et l'intimé a commencé à présenter le leur. Cependant, les procédures ont été ajournées en novembre 2000 à la suite de la décision de la Cour fédérale, Section de première instance, dans la cause de Bell Canada, ce qui laisse un total de 19 jours d'audience pour l'année. Nous nous attendons à ce que la contre-preuve, qui sera suivie par les soumissions finales, commence d'ici la fin de 2001.

Les requêtes en révision judiciaire relativement à des questions préliminaires de procédure ou de compétence pour les causes d'équité salariale sont communes. L'an 2000 ne fait pas exception à la règle. L'une des plus dignes de mention a été la contestation, par Bell Canada, de la compétence du Tribunal à entendre la cause *Association canadienne des employés(es) de téléphone (ACET), Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et Femmes-Action c. Bell Canada.* Précédemment, la requête de la partie intimée devant la Cour fédérale visant à contester la pertinence de l'enquête de la Commission relativement à la plainte avait été accordée, annulant ainsi le renvoi de la cause au Tribunal. En novembre 1998, la Cour d'appel fédérale avait renversé la décision de la cour inférieure et renvoyé la cause devant le Tribunal. Il y a eu trente-huit jours d'audience en 2000 avant que la décision de la Cour fédérale, Section de première instance, en novembre (veuillez vous reporter à la page 17), n'entraîne un nouveau retard dans les procédures. Maintenant que la Cour d'appel fédérale a renversé la décision rendue en première instance, il est prévu que cette cause reprendra a l'automne 2001.

Dans une troisième cause d'équité salariale, *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest,* les audiences ont commencé sur les requêtes préliminaires en 1998. Depuis le renvoi de la cause au Tribunal, en 1997, les parties ont presenté plusieurs requêtes sur des questions préliminaires de procédure et de compétence. Il y a aussi eu plusieurs requêtes en révision judiciaire des décisions du Tribunal relativement à ces requêtes. Dans cette cause, les audiences n'ont pas été touchées directement par la contestation de Bell Canada en 2000 et elles se sont poursuivies durant 47 jours, ce qui a porté le total des jours d'audience à 79. Au début de 2001, nous nous attendions à ce que la Commission et la partie plaignante terminent leur preuve, après quoi les audiences auraient été suspendues jusqu'à ce que la Cour d'appel fédérale rende sa décision dans la cause de Bell Canada. Comme les parties n'avaient pas terminé leur preuve, les audiences se sont poursuivies et il est prévu qu'elles se dérouleront jusqu'à la fin de 2001.

Ces causes très visibles soulignent les défis inhérents à l'édification d'un nouvel ensemble de jurisprudence. Parce que la jurisprudence en matière d'équité salariale est encore jeune et parce que les enjeux sont très importants, plusieurs de ces causes ne seront résolues qu'après plusieurs années, ce qui a des répercussions évidentes sur la charge de travail du Tribunal.

Annexe 1 : Rendement financier

Le Tribunal canadien des droits de la personne a dépensé moins d'argent que ce qui lui a été alloué en 2000-2001. Le total des crédits non utilisés par le Tribunal pour l'année 2000-2001 a été d'environ 825 000 $.

Premièrement, il y a eu des crédits non utilisés pour les causes d'équité salariale. Le jugement de la Cour fédérale de novembre 2000 a interrompu les audiences. Les dépenses pour deux de ces causes ont donc aussitôt pris fin pour le reste de l'année financière. Le Conseil du Trésor avait stipulé que la condition de son approbation du financement des causes d'équité salariale était que l'argent devait servir uniquement à ces causes.

Deuxièmement, il y a eu des crédits non utilisés pour les niveaux de référence principaux du Tribunal. Encore une fois, cela est dû en partie au jugement de la Cour fédérale en vertu duquel les plaintes logées contre les employeurs du secteur privé ont été suspendues pour le reste de l'année financière. Il était toutefois possible de procéder dans les causes qui concernaient des parties intimées du secteur public.

Nous croyons aussi qu'une planification prudente de la part de la direction a eu un effet positif sur les dépenses du Tribunal. Durant l'année financière 2000-2001, 70,3 pour cent du budget de fonctionnement du tribunal a été dépensé pour la tenue d'audience, 17,3 pour cent a été consacré aux services de gestion, 9,5 pour cent pour le bureau du registraire (administration et services juridiques) et finalement les services de technologies informatiques ont accaparé 3,8 pour cent du budget total.

Tableaux financiers sommaires

Les tableaux qui suivent concernent le Tribunal :

1. Sommaire des crédits approuvés

2. Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

3. Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Tableau financier 1

Besoins financiers par autorisation (en millions de dollars)			
	2000-2001		
Crédit	Dépenses prévues	Autori-sations totales	Dépenses réelles
Tribunal canadien des droits de la personne			
30 Dépenses de fonctionnement	3,4	3,6	2,8
(S) Contributions aux avantages sociaux des employés	0,1	0,1	0,1
Total pour le Ministère	3,5	3,7	2,9

Les autorisations totales correspondent à la somme des montants prévus au Budget principal des dépenses et au Budget supplémentaire des dépenses ainsi que des autres autorisations.

Tableau financier 2

Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (en millions de dollars)			
	2000-2001		
Secteur d'activité	Dépenses prévues	Autori-sations totales	Dépenses réelles
Tribunal canadien des droits de la personne			
ETP	17	17	17
Fonctionnement	3,5	3,7	2,9
Immobilisations	—	—	—
Subventions et contributions votées	—	—	—
Total partiel : dépenses brutes votées	3,5	3,7	2,9
Subventions et contributions statutaires	—	—	—
Total des dépenses brutes	3,5	3,7	2,9
Moins :			
Recettes disponibles	—	—	—
Total des dépenses nettes	3,5	3,7	2,9
Autres recettes et dépenses			
Recettes non disponibles	(—)	(—)	(—)
Coût des services fournis par d'autres ministères	0,5	0,5	0,6
Coût net du programme	4	4,2	3,5

Tableau financier 3

Comparaison historique des dépenses prévues et des dépenses réelles (en millions de dollars)					
	2000-2001				
	Dép. réelles 1998–99	Dép. réelles 1999–00	Dép. prévues	Autori-sations totales	Dép. réelles
Tribunal canadien des droits de la personne	22	39	35	37	29
Total	22	39	35	37	29

Les autorisations totales correspondent à la somme des montants prévus au Budget principal des dépenses et au Budget supplémentaire des dépenses ainsi que des autres autorisations.

Nota : En 1999-2000, le Tribunal a bénéficié d'affectations uniques de crédits pour la mise en œuvre du projet de loi S-5.

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires

Personne-ressource pour obtenir de plus amples renseignements et site Web

Michael Glynn
Registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
473, rue Albert
Bureau 900
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : (613) 995-1707
Télécopieur : (613) 995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

Lois et règlements connexes administrés

Le ministre compétent doit rendre des comptes au Parlement relativement à l'administration des lois suivantes :

Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée)
Loi sur l'équité en matière d'emploi (projet de loi C-64, sanctionné le 15 décembre 1995)

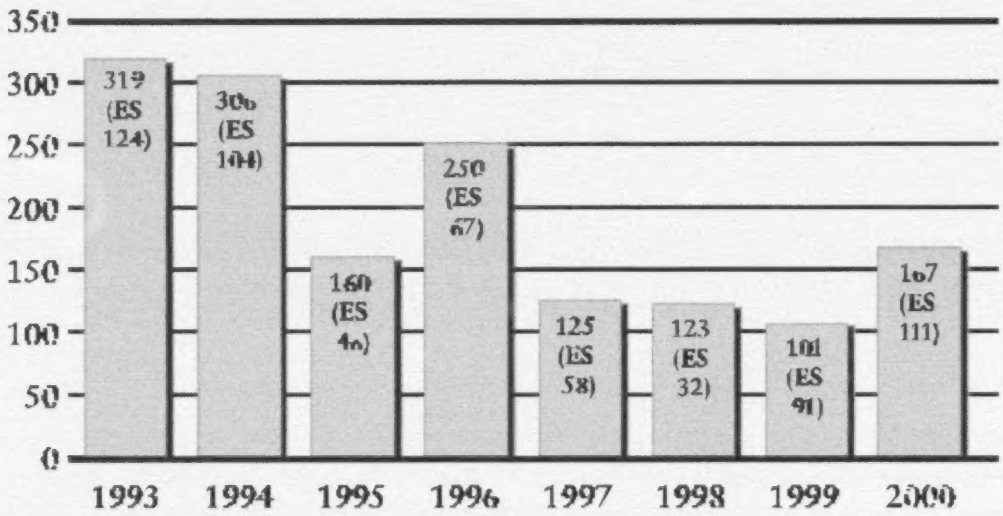
Rapports annuels exigés par la Loi et autres rapports ministériels

Les documents suivants sont publiés sur le site Web du Tribunal :

Rapports annuels (1998, 1999 et 2000)
Rapport sur les plans et les priorités (Budget des dépenses 2001-2002)
Règles de procédure

Aperçu statistique

Figure 1. Nombre de jours d'audience par année



Nota : « ES » désigne les affaires au titre de l'équité salariale, y compris *AFPC* c. *Conseil du Trésor* et *AFPC* c. *Société canadienne des postes, Association canadienne des employés du téléphone, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier* et *Femmes-Action* c. *Bell Canada* et *AFPC* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*.

Figure 2. Coût moyen par affaire le motif *(en milliers de dollars)*

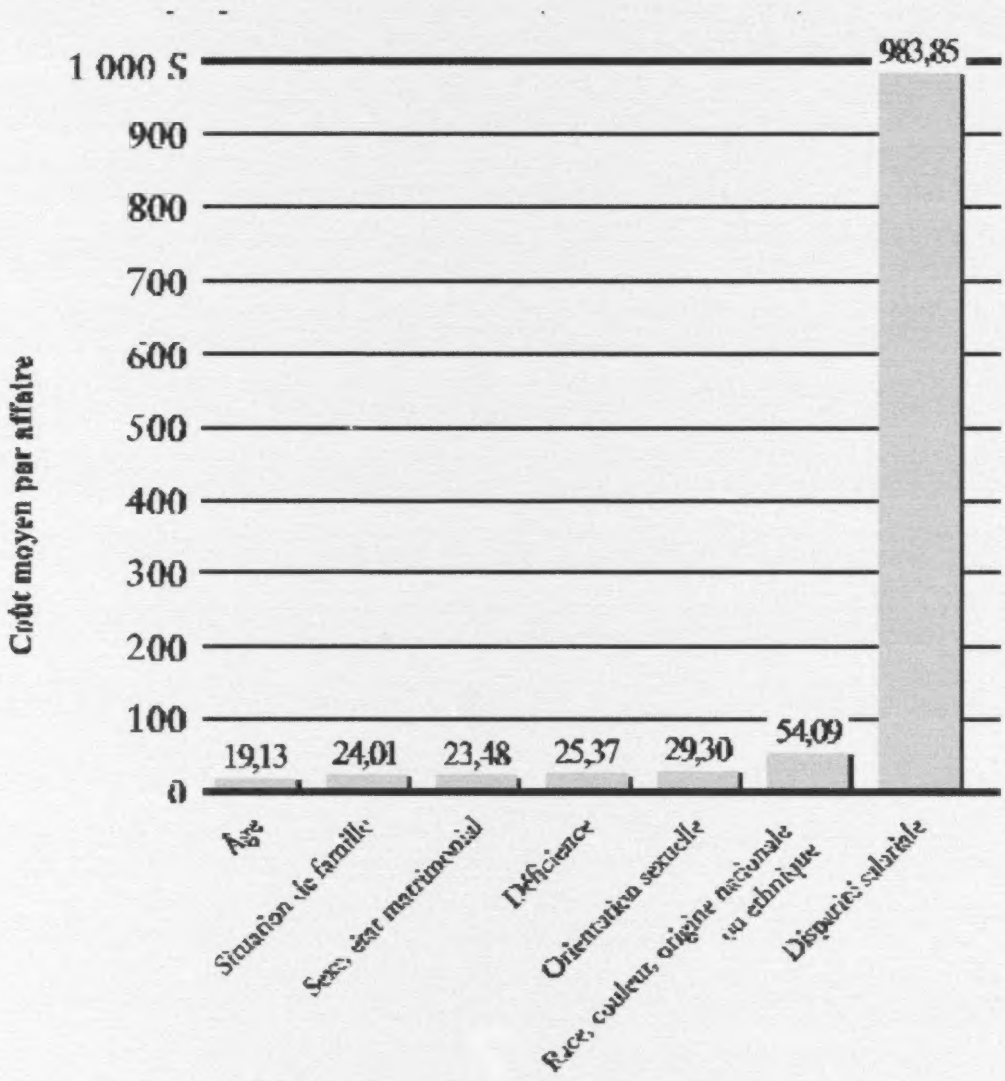
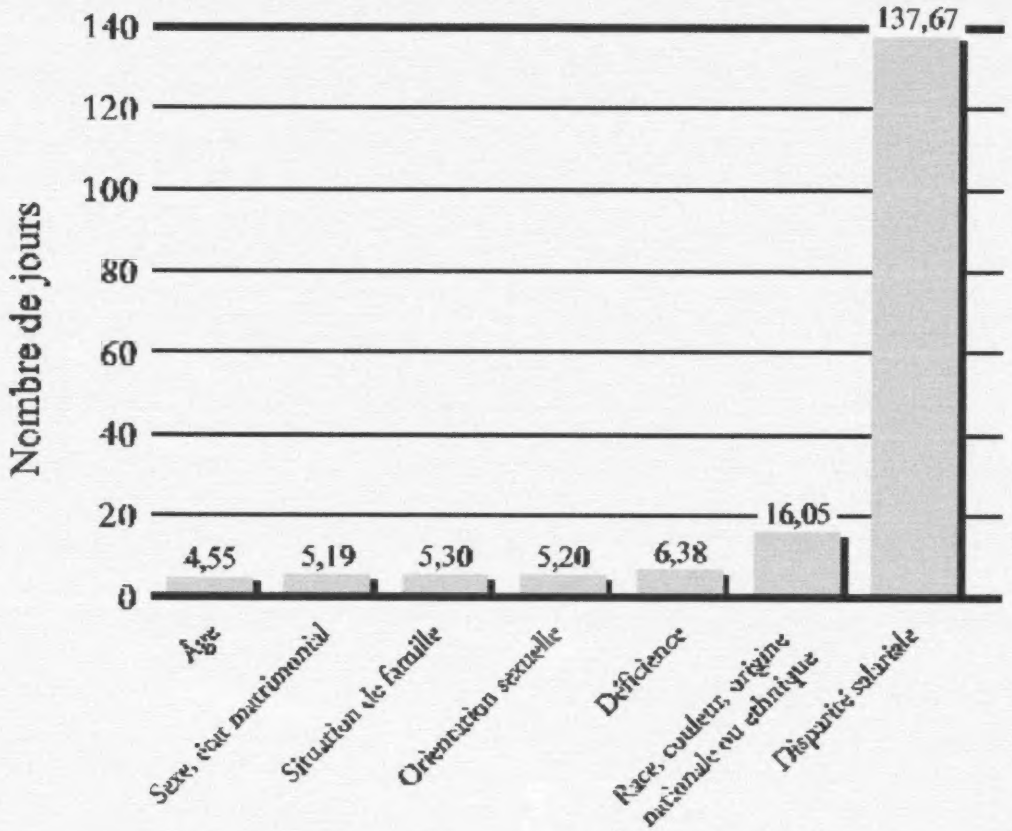



Figure 3. Nombre moyen de jours par affaire selon le motif